

Guide des valeurs et  
des comportements éthiques de la  
Commission de la fonction publique  
du Manitoba

# Notre rôle

La fonction publique joue un rôle essentiel dans notre mode de vie démocratique, et ce, en servant fidèlement la population manitobaine par l'intermédiaire de son gouvernement élu.

La fonction publique intervient dans la vie quotidienne des collectivités et des particuliers du Manitoba. Les fonctionnaires offrent une vaste gamme de services à l'intention de la population manitobaine et, ce faisant, ils s'efforcent de contribuer de façon positive à la qualité de vie de tous les Manitobains et Manitobaines.

Les fonctionnaires donnent des conseils sur les options qui existent pour mettre en œuvre les politiques du gouvernement et sur les conséquences de chaque option. Nous fournissons ces conseils de façon intégrale, honnête et franche, sans crainte ni partialité. Les fonctionnaires sont aussi tenus de suivre les directives du gouvernement dans le cadre de la loi et de la Constitution.

Tous les fonctionnaires sont dans une situation unique de confiance. Nos actes touchent directement ou indirectement la vie de tous les Manitobains et Manitobaines. Qu'ils donnent des conseils, élaborent des politiques ou fournissent des programmes ou des services directs, les fonctionnaires s'engagent à :

- agir dans l'intérêt du public;
- agir avec intégrité;
- agir dans le respect des autres;
- agir avec compétence et dévouement.

# Champ d'application

On a conçu le *Guide des valeurs et des comportements éthiques* de la fonction publique du Manitoba en vue de :

- guider la conduite des fonctionnaires du Manitoba et les appuyer dans toutes leurs activités professionnelles et liées au travail;
- conserver et accroître la confiance du public dans la fonction publique du Manitoba;
- renforcer le respect et la reconnaissance du rôle que la fonction publique du Manitoba joue dans notre province.

Le *Guide des valeurs et des comportements éthiques* s'applique à tous les employés de la fonction publique tels qu'ils sont définis dans la *Loi sur la fonction publique* et se veut un complément aux lois, aux politiques et aux lignes directrices existantes.

Si vous n'êtes pas certain de la façon dont ce guide s'applique à vous, veuillez en discuter avec votre gestionnaire.

# Mettre en œuvre nos valeurs

## Agir dans l'intérêt du public

Les fonctionnaires du Manitoba agissent dans l'intérêt du public des manières suivantes :

- o en résolvant tout conflit entre leurs intérêts personnels ou privés et leurs obligations officielles dans l'intérêt du public;
- o en respectant à la fois la lettre et l'esprit de la loi;
- o en protégeant le caractère confidentiel des renseignements obtenus dans le cadre de leur travail;
- o en étant attentifs au processus politique et en agissant conformément aux traditions relatives à l'impartialité politique;
- o en gérant prudemment les ressources publiques et en les utilisant d'une manière efficace, responsable et transparente.

### *En pratique :*

#### *Confiance du public*

Dans l'exercice de nos responsabilités, l'intérêt du public est primordial.

#### *Conflits d'intérêts*

Il est essentiel que nous ne nous retrouvions pas en situation de conflit d'intérêts par suite de nos actes.

La politique sur les conflits d'intérêts (en anglais seulement) dans Principles and Policies for Managing Human Resources (les principes et politiques de gestion des ressources humaines) fournit une orientation sur la conduite attendue des fonctionnaires et sur la façon de résoudre des situations afin d'éviter un conflit d'intérêts. La politique sur les conflits d'intérêts existe pour protéger l'intérêt public, l'organisme et les fonctionnaires. L'objectif est d'empêcher les employés de se servir de leur charge publique à des fins de gain privé.

#### *Confidentialité et utilisation de renseignements*

Nous devons faire preuve de discrétion dans notre utilisation de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de notre emploi et nous assurer que la protection de la vie privée des particuliers et de leurs renseignements est maintenue. Nous devons être au courant des dispositions sur la confidentialité contenues dans le serment professionnel et les respecter. Il en va de même pour les dispositions sur la confidentialité qui se trouvent dans les lois telles que la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et la Loi sur les renseignements médicaux personnels.

#### *Impartialité politique*

Il nous incombe de fournir le même soutien au gouvernement élu peu importe le parti politique au pouvoir. Nous devons être conscients de nos opinions personnelles et nous assurer que celles-ci n'influencent pas sur la façon dont nous exerçons nos fonctions. Tous les conseils fournis au gouvernement doivent être fondés sur une présentation exacte des faits et des conséquences possibles des options existantes.

### *Utilisation des fonds, des biens ou des ressources publics*

Nous devons utiliser toutes les ressources, y compris les ressources humaines, financières et technologiques, de façon efficace dans l'intérêt du public. En tant que gestionnaires ou employés, nous devons nous assurer que le public profite au maximum de chaque dollar des contribuables qui est dépensé.

### *Droits politiques*

À l'exception des sous-ministres, nous avons le droit d'être actifs sur le plan politique, mais nous devons nous rappeler nos responsabilités relatives à la protection de la confidentialité. Tandis qu'il nous est permis de présenter notre candidature, d'appuyer un candidat ou un parti politique et de parler ou d'écrire en faveur d'un candidat ou d'un parti politique, il nous est interdit de demander des contributions pour la caisse électorale d'un parti politique ou d'un candidat, provincial ou fédéral. Nous devons suivre les lignes directrices de la Commission de la fonction publique lorsque nous entreprenons les activités permises. Consultez l'article 44 de la *Loi sur la fonction publique*.

### *Commentaires publics*

Les fonctionnaires ont les mêmes droits que les autres membres du public quant à la liberté de parole et à l'indépendance dans l'organisation de leur vie privée. Toutefois, les fonctionnaires ont le devoir de s'assurer que tout commentaire public sur les politiques du gouvernement est pertinent au poste qu'ils occupent et est conforme à l'obligation de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

# Agir avec intégrité

Les fonctionnaires du Manitoba agissent avec intégrité des manières suivantes :

- o en agissant honnêtement;
- o en se comportant d'une manière qui ne donnera pas une mauvaise image du secteur public, du ministère ou des autres employés du secteur public;
- o en satisfaisant toutes les exigences prévues par la loi et en suivant des directives raisonnables et conformes à la loi;
- o en assumant la responsabilité de leurs conseils et de leurs actes.

## ***En pratique :***

### *Conduite personnelle*

Nous devons faire preuve d'honnêteté et d'intégrité et respecter les normes les plus strictes de conduite personnelle. Nous devons aussi obéir à toutes les lois et éviter toute activité qui aurait des répercussions négatives sur les intérêts, les biens, la sécurité et la réputation du gouvernement, sur la santé et la sécurité des employés ou sur la confiance du public. Cela s'applique à la conduite pendant et après les heures de travail.

(Consultez la [politique sur les accusations au pénal](#) [en anglais seulement] pour obtenir plus de renseignements.)

### *Création d'un environnement équitable et impartial*

Nos décisions ont un effet sur les autres employés, les clients et le public et, pour cette raison, elles doivent être équitables et cohérentes. L'impartialité exige que nos décisions soient fondées sur des renseignements pertinents et qu'elles soient honnêtes, ouvertes et impartiales. L'équité signifie traiter tous les gens de façon équitable et juste, et corriger des pratiques ou suppléer à celles-ci pour remédier à un désavantage que connaissent certaines personnes. L'équité peut signifier traiter une personne différemment pour favoriser l'égalité des chances.

# Agir dans le respect des autres

**Les fonctionnaires du Manitoba agissent dans le respect des autres des manières suivantes :**

- o en traitant les membres du public et les collègues avec respect, courtoisie et dignité;
- o en traitant les membres du public et les collègues de façon équitable et cohérente;
- o en valorisant et en utilisant la diversité dans leur milieu de travail;
- o en contribuant à un environnement de travail positif en étant professionnels, diplomatiques et conscients d'eux-mêmes.

## ***En pratique :***

### *Valorisation de la diversité*

Une fonction publique forte et efficace est ouverte à l'échange de divers points de vue et idées et en est enrichie. Cela crée un fondement pour la compréhension de l'autre et l'établissement de relations, ce qui mène à l'amélioration des politiques et de la prestation des services. Nous valorisons la diversité de nos collègues et nous nous efforçons de refléter la diversité des Manitobains et Manitobaines. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le guide de la Commission de la fonction publique intitulé *Valuing Diversity: An Equity Approach* (en anglais seulement).

### *Respect en milieu de travail*

Nous avons le devoir collectif de favoriser et de maintenir le respect dans le milieu de travail pour que celui-ci soit exempt de harcèlement et de discrimination. Le respect en milieu de travail se traduit par une conduite courtoise et professionnelle et suppose la communication efficace et la collaboration entre les membres du personnel pour atteindre les objectifs de l'organisme. Si vous êtes incertain de la procédure à suivre pour faire face à des comportements irrespectueux dans votre milieu de travail, veuillez prendre connaissance des responsabilités décrites dans la politique relative au respect en milieu de travail (en anglais seulement) du gouvernement.

### *Services offerts au public*

Nous sommes engagés à nous assurer que toute communication avec le public est prompte, courtoise et respectueuse et qu'elle contribue à faire des rapports avec le gouvernement une expérience aussi satisfaisante et constructive que possible.

# Agir avec compétence et dévouement

Les fonctionnaires du Manitoba agissent avec compétence et dévouement des manières suivantes :

- o en fournissant à la communauté des services efficaces et adaptés à la situation qui sont souples et ainsi peuvent s'adapter rapidement à des besoins changeants;
- o en faisant tout leur possible pour respecter les normes de performance et satisfaire d'autres exigences de l'organisme;
- o en favorisant l'excellence dans la fonction publique en entretenant et en perfectionnant leurs connaissances, habiletés, capacités et compétences ainsi qu'en aidant à perfectionner celles de leurs collègues;
- o en s'engageant à participer à un processus d'innovation et d'apprentissage continu.

## ***En pratique :***

### *Services axés sur la population*

Dans la prestation de programmes et de services gouvernementaux, nous nous engageons à fournir un service de qualité au public. Ce faisant, nous sommes constamment à la recherche de façons d'améliorer nos programmes et services pour répondre aux besoins changeants du public. Que ce soit au moyen de l'utilisation de nouvelles technologies, de l'établissement de nouveaux partenariats ou de la simplification de nos processus, nous veillerons à demeurer souples et à nous adapter rapidement aux changements. Le fait de servir le public du mieux que nous le pouvons est une caractéristique essentielle de la fonction publique.

### *Mérite*

La sélection en vue d'une nomination, d'une promotion ou d'une mutation à un poste doit être fondée sur le mérite conformément à la Loi sur la fonction publique. L'objectif de ce principe est de faire en sorte que la fonction publique soit composée d'employés hautement compétents et possédant les habiletés, les capacités, la formation et les compétences nécessaires pour progresser au niveau de leur nomination initiale et, dans la mesure du possible, pour progresser dans une carrière au sein de la fonction publique. Cela exige l'entretien et le perfectionnement de nos compétences de façon continue pour nous assurer que nous répondons aux demandes de notre milieu de travail qui est en constante évolution.

# Réflexion

Il n'est pas possible d'établir une règle unique pour chaque situation. Le questionnaire ci-dessous vous aidera à vous assurer que votre comportement est conforme aux normes requises. Votre gestionnaire, le service des ressources humaines, votre sous-ministre (ou son représentant) ou la Division des relations du travail relevant du Secrétariat du Conseil du Trésor peuvent vous offrir de l'aide. Si vous êtes incertain de la mesure à prendre, demandez des conseils avant d'agir.

1. *Cernez la situation et évaluez-la.*

- Qu'est-ce qui rend cette situation difficile?
- Quelles sont les questions d'ordre juridique à prendre en considération?
- Selon le présent guide, devez-vous vous comporter d'une certaine manière?
- Qui sont les autres personnes concernées et quel est l'effet de votre comportement sur elles?

2. *Examinez la situation du point de vue du secteur public.*

- Quelles sont vos obligations?
- Existe-t-il une pratique courante, une ligne directrice pertinente ou une politique?
- Qui devez-vous faire participer?

3. *Votre comportement pourrait-il surmonter l'épreuve d'un examen du public?*

- Cela est parfois appelé l'épreuve de la famille ou des médias.
- Qu'est-ce que votre famille, vos collègues ou votre superviseur diraient si vos actes étaient rapportés à la une des journaux?
- Est-ce que les autres estimeraient que vous vous servez de votre emploi et des ressources dans l'intérêt du public?
- Est-ce que vos intérêts personnels entrent en conflit avec l'intérêt du public?

4. *Déterminez les options et examinez-les.*

- Existe-t-il une solution de rechange et quels seraient les résultats de cette solution?
- Qu'est-ce que le public penserait des solutions de rechange?
- Avez-vous besoin de demander des conseils auprès de votre gestionnaire, le service des ressources humaines, ou la Division des relations du travail relevant du Secrétariat du Conseil du Trésor?

5. *Choisissez votre plan d'action.*

- Votre plan d'action doit être conforme aux lois, aux politiques et aux lignes directrices existantes.
- Votre comportement doit appuyer les objectifs et les normes du secteur public.
- Vous devez être en mesure de justifier votre plan d'action.

# Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter :

- votre gestionnaire;
- les lois :
  - la Charte canadienne des droits et libertés;
  - le Code criminel, LR, 1985, chap. C-46, article 121;
  - la Loi sur la fonction publique, CPLM, chap. C110;
  - la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, CPLM, chap. F175;
  - le Code des droits de la personne, CPLM, chap. H175;
  - la Loi sur les conflits d'intérêts au sein de l'Assemblée législative et du Conseil exécutif, CPLM, chap. L112;
  - la Loi sur les renseignements médicaux personnels, CPLM, chap. P33.5;
  - la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, CPLM, chap. W210;
- les politiques du secteur public et d'autres documents pertinents :
  - la politique sur les accusations au pénal (en anglais seulement);
  - le serment professionnel (en anglais seulement);
  - la Politique d'utilisation des réseaux électroniques;
  - les principes et politiques de gestion des ressources humaines (en anglais seulement);
- les politiques et les codes de conduite propres au ministère;
- les sites Web :
  - l'intranet du gouvernement du Manitoba :
    - At Your Service Manitoba : <http://gww.internal/atyourservicemanitoba/> (en anglais seulement);
    - Lois du Manitoba : <http://web2.gov.mb.ca/laws/index.fr.php>;
    - Commission de la fonction publique du Manitoba : <http://www.internal/csc/> (en anglais seulement);
    - Politiques et directives : <http://www.internal/policy.html> (en anglais seulement);
    - Finances : <http://gww.internal/finance> (en anglais seulement).

## Références

Code of Conduct for South Australian Public Sector Employees, octobre 2001

New Zealand Public Service Code of Conduct, septembre 2001

A Framework for Effective Comptrollership in the Government of Manitoba, septembre 2003